
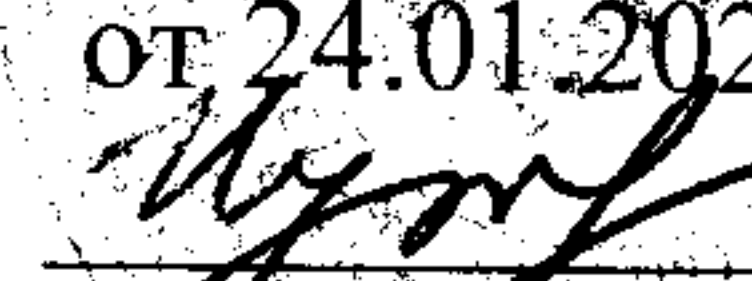


ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива
МКДОУ № 173
Протокол № 2 от 24.01.2023

Председатель
представительного органа
работников МКДОУ №173
 Л.А. Рязанова
«24» 01. 2023г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МКДОУ
№ 173
от 24.01.2023 № 25
 /Е.В. Иутина/

**ИЗМЕНЕНИЯ В ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА**

муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 173»
города Кирова

На основании постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2022 г. № 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними в 2022 и 2023 годах» внести в Правила внутреннего трудового распорядка муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 173» города Кирова, утвержденного приказом от 25.04.2019г. № 35-ОД следующие изменения:

П.2.4. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работника» изложить в следующей редакции:

При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации МКДОУ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если это его первое место работы или детский сад принимает совместителя (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы) ;

Если новый работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, специалист по кадрам МКДОУ вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку работнику, или форму СТД-СФР» (ст. 65 ТК РФ).

Форму СТД-Р выдает работнику предыдущий работодатель, и в ней есть информация только о последней работе. Форму СТД-СФР работник получает сам на портале «Госуслуги» в личном кабинете СТД-СФР или в МФЦ. В такой справке будет информация обо всей его трудовой деятельности.

Если соискатель таких сведений не представит, МКДОУ вправе не принять его на работу».

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МКДОУ (ст. 69 ТК РФ, Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

- копию ИНН;
- личное заявление.

П.2.8. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работника» добавить пунктами следующего содержания:

2.8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы

или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работник прилагает копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.8.2. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

2.8.3. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

2.8.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально - трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

2.8.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

П.3.5. раздела 3 «Прекращение трудового договора с работником» добавить пунктом следующего содержания:

3.5.1. В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Федерального закона от 04.11.2022 № 434-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ДООУ) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора (призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации). Исключение – ликвидация организации или истечение срока трудового договора работника.

Родителю, имеющего ребенка в возрасте до 18 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и

военной службе» контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации) предоставляется преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности штата работников.

П.3.6.2. раздела 3 читать в следующей редакции:

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р, выписка из подразделов 1 и 2 раздела 1 формы ЕФС-1, выписка из раздела 3 расчета по страховым взносам (по форме приложения 1 к приказу ФНС от 29.09.2022 № ЕД-7-11/878 @), производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника ему выдаются заверенные копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовой книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник МКДОУ расписывается в книге движения трудовых книжек.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от его получения, работнику направляется уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров или на электронную почту dou173@kirovedu.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержатся:

- наименование работодателя;
- Ф. И. О. руководителя детского сада;
- просьба о направлении в бумажной форме или в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- дата написания заявления;
- собственноручная подпись работника.

П.6.7. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха работников» добавить пунктом следующего содержания:

6.7.1. Работники, трудовой договор с которым был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации - в течение шести месяцев после возобновления трудового договора;

- работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, вправе подать

заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее 3 календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

6.7.2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается

- период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Раздела 6 «Рабочее время и время отдыха работников» добавить пунктом следующего содержания:

6.15. Дистанционная работа:

6.15.1. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – с их согласия, на основании приказа заведующего МКДОУ. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

6.15.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype, Zoom или WhatsApp.

6.15.3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.15.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы. Работник вправе с согласия или ведома заведующего МКДОУ использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

6.15.5. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ).

Если специфика работы не позволяет перевести работника на дистанционную работу в указанных исключительных условиях, или работодатель не может обеспечить необходимым оборудованием работника, время, в течение которого работник не работает, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер не предусмотрен коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.15.6. Трудовым договором или дополнительным соглашением может быть предусмотрено исполнение трудовой функции дистанционно работником как на постоянной основе (в течение всего срока действия трудового договора), так и на временной

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью _____
пять _____ листов

Заведующий МКДОУ № 173
Иутина Е.В. Иутина

24 01 2021